Deutscher Bundestag **Drucksache 14/9722**
14. Wahlperiode 04. 07. 2002

Änderungsantrag

der Fraktion der FDP

zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Fraktion der CDU/CSU – Drucksachen 14/8365, 14/9416 –

Entwurf eines Gesetzes zum optimalen Fördern und Fordern in Vermittlungsagenturen (OFFENSIV-Gesetz)

Der Bundestag wolle beschließen:

1. Aus Artikel 5 wird Artikel 6.
2. Artikel 5 wird wie folgt neu gefasst:

Artikel 5
Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Arbeitsgerichtsgesetzes vom …, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird Satz 2 folgendermaßen neu gefasst:

   „Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung."
2. In § 1 Abs. 2 wird die Angabe „zwölf" durch die Angabe „36" ersetzt.
3. § 1 Abs. 3 Nr. 1 wird folgendermaßen neu gefasst:

   „1. Zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen,".
4. In § 1 Abs. 3 Nr. 2 wird das Wort „vorübergehend" gestrichen.
5. § 1a wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

   „Keiner Erlaubnis bedarf ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bis zur Dauer von 36 Monaten überlässt."

   b) Absatz 2 wird gestrichen.
6. § 1b wird gestrichen.
7. § 3 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

   a) Die Nummern 3, 4 und 5 werden aufgehoben.

   b) In Nummer 6 wird die Angabe „24" durch die Angabe „36" ersetzt.

8. § 9 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

   Die Nummern 2 und 3 werden gestrichen.

9. § 10 Abs. 5 wird gestrichen.

10. § 16 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

    a) Die Nummern 1b, 2a und 7a werden gestrichen.

    b) In Nummer 9 wird die Angabe „24“ durch die Angabe „36“ ersetzt.

11. Nach § 19 wird folgender § 20 angefügt:

„§ 20
Übergangsvorschrift für vor dem
(Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes)
abgeschlossene Leiharbeitsverträge

Für vor dem … (Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) abgeschlossene Leiharbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer gelten die bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Vorschriften über die Zulässigkeit von befristeten Leiharbeitsverhältnissen weiter.“

Berlin, den 4. Juli 2002

Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

Zu 1.

Redaktionelle Änderung aufgrund der Neufassung des Artikels 5.

Zu 2.

A. Allgemeines

Die Strukturen der Arbeitswelt haben sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Neben den unbefristeten Arbeitsverhältnissen haben sich kontinuierlich andere, flexible Beschäftigungsformen entwickelt und etabliert. Neben Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung und den befristeten Arbeitsverhältnissen erweist sich zunehmend die Arbeitnehmerüberlassung in Zeiten hoher struktureller Arbeitslosigkeit als effizientes Instrument für mehr Beschäftigung. Dies beweisen die Wachstumszahlen innerhalb der Zeitarbeitsbranche sowie die positiven Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation.

Die Branche Arbeitnehmerüberlassung wächst seit Jahren kontinuierlich. Während 1990 lediglich 2 100 Unternehmen existierten, waren es im Jahre 2000 schon 3 811. In den letzten fünf Jahren waren 910 000 Leiharbeitnehmer in dieser Branche beschäftigt, davon alleine 283 243 im vergangenen Jahr. Insgesamt hat die Gesamtbranche der Zeitarbeit im Jahre 2000 eine halbe Million (500 500) Mitarbeiter neu eingestellt. Mehr als die Hälfte (314 000) der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer war vorher nicht unmittelbar beschäftigt. 236 000 Arbeitnehmer haben nach ihrer Anstellung bei Zeitarbeitsfirmen einen dauerhaften Arbeitsplatz bei anderen Unternehmen gefunden.

Zeitarbeit stellt damit ein in hohem Maße beschäftigungswirksames und flexibles Arbeitsmarktinstrument dar. Mit einer Deregulierung der bislang noch engen gesetzlichen Voraussetzungen für Zeitarbeit wird sich ein weiterer Abbau der Zahl der Überstunden erreichen lassen. Außerdem könnten deutlich spürbare Arbeitsmarktwirkungen erzielt werden. Ein Blick in die USA, das Vereinigte Königreich oder die Niederlande zeigt, dass das derzeitige Volumen von Zeitarbeit in Deutschland noch erheblich ausgeweitet werden kann. So ist der Beschäftigungsanteil der in Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer 1998 in den USA mehr als dreimal, im Vereinigten Königreich sechsmal und in den Niederlanden sogar fast siebenmal so hoch wie in Deutschland.

Dies liegt im Wesentlichen daran, dass Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland vielen Restriktionen unterliegt, die ihren Einsatz in erheblichem Maße beschränkt. So ist es bis heute verboten, einen Arbeitnehmer länger als 24 Monate zu „entleihen“. Ferner ist es untersagt, das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Arbeitnehmer auf die Dauer des ersten Einsatzes zu befristen sowie mit ihm wiederholt befristete Arbeitsverträge zu schließen.

Zeitarbeit ist ein wichtiges, volkswirtschaftliches Flexibilitätselement. Unternehmen können Arbeitsausfälle, die aufgrund von Betriebsstörungen entstanden sind, schnell und effizient nachholen. Auftragsspitzen können unverzüglich, ohne den Einsatz von Überstunden, abgearbeitet werden sowie Ausfallzeiten, die durch Erziehungsurlaub, Krankheit, Urlaub, Wehr- oder Zivildienst anfallen, ausgeglichen werden.

Von besonderer Relevanz ist Zeitarbeit für Langzeitarbeitslose, ältere und/oder gering qualifizierte Arbeitnehmer sowie Frauen. Indem jenen eine Beschäftigungs- und Qualifikationsperspektive eröffnet wird, steigen ihre Chancen wieder oder erstmalig auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Kein anderes arbeitsmarktpolitisches Instrument weist eine solche hohe Integretationsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt auf. Die Zeitarbeit ist daher als

wirksame Integrationsform für Arbeitslose von entscheidender Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt.

Aus diesen Gründen hat sich die erlaubte gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung unter der Aufsicht der Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit und im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes als unverzichtbares Instrument eines Arbeitsmarktes etabliert, das geeignet ist, rasch und wirkungsvoll auf schwankenden und unverzüglich zu befriedigenden Arbeitskräftebedarf zu reagieren.

Früher für notwendig gehaltene Beschränkungen der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung oder zwingende Bestimmungen für das Leiharbeitsverhältnis werden daher im Interesse einer noch häufigeren Nutzung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gelockert oder aufgehoben, zumal aus der Lockerung oder Aufhebung soziale Nachteile für Leiharbeitnehmer nicht zu erwarten sind. Bei der erweiterten Zulassung befristeter Arbeitsverträge wird der arbeitsrechtliche Besitzstand der Arbeitnehmer, die bereits in einem Leiharbeitsverhältnis stehen oder bereits eines vereinbart haben, durch eine Übergangsvorschrift erhalten.

Um sowohl dem wachsenden Bedürfnis nach mehr Flexibilisierung zu entsprechen als auch der strukturellen Arbeitslosigkeit in Deutschland konstruktiv und nachhaltig begegnen zu können, ist eine Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dringend erforderlich.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 5

Zu Nummer 1

Die als Arbeitnehmerschutznorm konzipierte Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG wirkt sich letztlich beschäftigungsfeindlich aus. Die Voraussetzung der Erlaubnisfreiheit der Arbeitnehmerüberlassung in die von Beschäftigten zweier Unternehmen gebildete Arbeitsgemeinschaft nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG, wonach für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten sollen, ist zu eng. Dadurch werden praktisch Arbeitsgemeinschaften zwischen Unternehmen unterschiedlicher Wirtschaftszweige gleichermaßen ausgeschlossen, wie Arbeitsgemeinschaften zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen. Für solche Arbeitsgemeinschaften besteht aber ein erheblicher Bedarf in der Wirtschaft. Auch die weitere Voraussetzung, dass alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sein müssen, ist überholt, da hierdurch das Kriterium eines Werkvertrages eingeführt wird. Für eine mittelfristige Projektarbeit ist es erforderlich, dass Unternehmen unterschiedlicher Wirtschaftszweige in einer Arbeitsgemeinschaft zusammenarbeiten können, ohne dass die Einzelarbeitsbeiträge der verschiedenen Unternehmen an diesen Kriterien gemessen werden. Die Abgrenzung nach Kriterien des Werkvertrages ist auch nicht zielführend, da die Mitarbeiter der Unternehmen der Arbeitsgemeinschaft durch intensive Zusammenarbeit gemeinsam ein Ergebnis erarbeiten sollen. Zudem ist § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht vereinbar mit dem europäischen Recht. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 25. Oktober 2001 (C 493 / 99) festgestellt, dass die Bundesrepublik Deutschland gegen ihre Verpflichtungen aus den Artikeln 52 und 59 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Artikel 43 EG und 49 EG) verstoßen hat, indem sie gesetzlich festgelegt hat, dass in anderen Mitgliedstaaten niedergelassene Bauunternehmen im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft auf dem deutschen Markt nur dann grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen können, wenn sie über einen Sitz oder zumindest über eine Niederlassung in Deutschland verfügen, die eigenes Personal beschäftigen und für dieses Personal einen Firmentarifvertrag abschließen.

Zu Nummer 2

Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 3 Abs. 1 Nr. 6 durch Nummer 7 Buchstabe b.

Zu Nummer 3

Von den Beschränkungen des AÜG sollte auch in Fällen befreit werden, in denen kein sowohl für den Verleiher als auch für den Entleiher geltender Tarifvertrag vorliegt, damit zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen die Unternehmen ausreichend flexibel reagieren können. Die Sicherung von Beschäftigung soll auch durch Überlassung der Arbeitnehmer an einen Entleiher, der nicht demselben Tarifvertrag unterliegt, erreicht werden.

Zu Nummer 4

Nichtgewerbliche Zeitarbeit im Konzernverbund ermöglicht Großunternehmen einen flexiblen Personaleinsatz, mit dem sie Auftragsspitzen abfangen können. Diese Form der Zeitarbeit wird auch dazu genutzt, um Mitarbeiter im Rahmen längerfristiger Projekte und Entwicklungsarbeiten konzernintern zu überlassen. Zwar ist Zeitarbeit in diesen Fällen weitgehend möglich, steht aber nach wie vor unter der Voraussetzung, dass es sich um einen nur vorübergehenden Einsatz handelt (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG). Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Rechtsprechung zur konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung dieses Tatbestandsmerkmal durch eine Analogie zum Befristungsrecht übermäßig eingeschränkt. Das Bundesarbeitsgericht sieht eine vorübergehende Tätigkeit i. S. d. § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG nur vorliegen, wenn ein sachlicher Grund im Sinne der Rechtsprechung zu den befristeten Arbeitsverhältnissen vorliegt. Eine solche Einschränkung ist im selben Konzern nicht notwendig, denn der Arbeitnehmer ist durch seine Zugehörigkeit zum Konzern auch bei einem unbefristeten Zeitarbeitseinsatz arbeitsrechtlich ausreichend geschützt. In § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG wird daher das Tatbestandsmerkmal „vorübergehend“ gestrichen.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Die Vereinfachung in § 1a AÜG durch die Änderung des Gesetzes vom 24. März 2001, welches den Wegfall des einschränkenden Merkmals „Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges“ und die Anhebung des Schwellenwertes von 20 auf 50 Beschäftige vorsieht, haben die Kollegenhilfe im Mittelstand erleichtert. Die Verpflichtung zur Anzeige im Voraus hat sich jedoch als bürokratisches Hemmnis für kleine und mittlere Betriebe erwiesen. In vielen Fällen hat eine Kollegenhilfe ohne vorherige Anzeige im guten Glauben stattgefunden, damit nicht gegen geltendes Recht zu verstoßen. Aus diesen Gründen wird die Anzeigepflicht für die Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigen abgeschafft, um die Kollegenhilfe in brancheninternen, kleinen und mittelständischen Unternehmen von bürokratischen Lasten zu befreien.

Zu Buchstabe b

Mit Wegfall der Anzeigepflicht in § 1a Abs. 1 AÜG entfällt auch die Notwendigkeit der Regelung, welchen Inhalt die Anzeige zu haben hat.

Zu Nummer 6

Schon Anfang der 90er Jahre haben gerade die Sonderregelungen für Arbeitsmigranten aus den Reformstaaten Mittel- und Osteuropas in der Bauwirtschaft

– die sog. Werkvertragskontingente – die Frage aufgeworfen, inwieweit nicht das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung zu illegalen Praktiken an deutschen Baustellen beigetragen hat, weil die Option der Zeitarbeit nicht bestand und daher stattdessen über Werkverträge unter dem Schutz der Kontingente als Zeitarbeitssubstitute faktisch illegale Arbeitnehmerüberlassung betrieben wurde.

Schon seinerzeit wurde diskutiert, zur Beseitigung dieser Fehlsteuerung die gewerbliche Zeitarbeit auch im Baugewerbe zuzulassen. Dieser Beitrag zur wettbewerbskonformen Ordnung auf den Baustellen hätte im Gegensatz zu den stattdessen erlassenen Regelungen zur Entsenderichtlinie und der Allgemeinverbindlicherklärung und Anhebung der Mindestlöhne in der Bauindustrie keine schwerwiegenden ordnungspolitischen Bedenken hervorgerufen. Es ist nicht ersichtlich, warum dem Baugewerbe ein personalwirtschaftliches Instrument verwehrt werden sollte, das allen anderen Branchen zur Verfügung steht und das sogar zwischen einzelnen Unternehmen des Baugewerbes gestattet ist. Die Zeitarbeit im Baugewerbe ist bis 1981 schon einmal möglich gewesen. Die Einführung des Verbots wurde mit der Gefährdung der sozialen Sicherheit durch Zeitarbeit begründet. Die Sorge, wonach die Instrumente zur Bekämpfung der Winterarbeitslosigkeit ausgehebelt werden könnten wird dadurch gegenstandslos, dass diese Zeitarbeitsverhältnisse unter die bestehenden Regelungen fallen. Nachdem inzwischen nach mehreren Liberalisierungsschritten die Sozialverträglichkeit der Zeitarbeit deutlich geworden ist und sich die diesbezüglichen Befürchtungen nicht bestätigt haben, wird daher auch das Verbot der Zeitarbeit im Baugewerbe aufgehoben.

Dies ist auch deswegen unerlässlich, weil § 1b AÜG nicht vereinbar mit dem europäischen Recht ist. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 25. Oktober 2001 (C 493 / 99) festgestellt, dass die Bundesrepublik Deutschland gegen ihre Verpflichtungen aus den Artikeln 52 und 59 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Artikel 43 EG und 49 EG) verstoßen hat, indem sie gesetzlich festgelegt hat, dass in anderen Mitgliedstaaten niedergelassene Bauunternehmen anderen Baubetrieben nur dann grenzüberschreitend Arbeitnehmer überlassen können, wenn sie über einen Sitz oder zumindest über eine Niederlassung in Deutschland verfügen, die eigenes Personal beschäftigen und als Mitglied eines deutschen Arbeitgeberverbandes von einem Rahmen- und Sozialkassentarifvertrag erfasst werden.

Zu Nummer 7

Zu Buchstabe a

Das arbeitsvertragliche Verhalten der Verleiher mit einer Verleiherlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit seit der Zulassung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 1972 zeigt, dass die Ungleichbehandlung der Verleiher gegenüber anderen Arbeitgebern bei der Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen nicht mehr erforderlich ist (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG). Die über das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hinausgehenden Beschränkungen der Zulassung befristeter Arbeitsverträge im Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung werden daher aufgehoben. Die dem Schutz des Verbotes bestimmter befristeter Arbeitsverträge geltende Vorschrift des § 3 Abs. 1 Nr. 4, die eine Umgehung des Befristungsverbotes verhindern sollte, entfällt damit ebenfalls.

Für bereits abgeschlossene Leiharbeitsverträge gilt eine Übergangsregelung (vgl. Nummer 11).

Das Verbot, die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher auf die Dauer der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG), wird aufgehoben. Das Sychronisationsverbot stellt eine systemwidrige arbeitsrechtliche Beschränkung von Zeitarbeit dar, weil bei keinem anderen Arbeitsverhältnis ausgeschlossen wird, dass dieses für

eine bestimmte Dauer abgeschlossen wird. Für eine solche Regelung zu Lasten der Zeitarbeit besteht bei einer hohen strukturellen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland kein rechtfertigender Grund mehr.

Zu Buchstabe b

Die bisherigen Verlängerungen der Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher von ursprünglich drei Monaten über sechs und neun Monate auf zuletzt zwölf Monate haben gezeigt, dass mit der Verlängerung negative Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbunden waren. Im Gegenteil konnten in einigen Arbeitnehmerüberlassungsverhältnissen durch die Verlängerung sinnvolle neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Leiharbeitnehmer erschlossen werden. Die neue Höchstdauer eröffnet einmal die Möglichkeit, Zeiten des Erziehungsurlaubs vollständig durch einen – und nicht mehrere – Leiharbeitnehmer abzudecken. Außerdem eröffnen sich neue Verleihmöglichkeiten für Akademiker und andere hoch qualifizierte Leiharbeitnehmer, bei denen längere Einarbeitungszeiten auf einem Arbeitsplatz wirtschaftlich auch einen längeren Verleih erforderlich machen.

Zu Nummer 8

Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 3 Abs. 1 Nr. 3 durch Nummer 7 Buchstabe a.

Zu Nummer 9

Gemäß dem durch das am 1. Januar 2002 in Kraft getretene Job-AQTIV-Gesetz in § 10 neu angefügten Absatz 5 hat der Verleiher nach Ablauf des 12. Monats der Überlassung dem Zeitarbeitnehmer die im Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.

Diese Bestimmung verstößt gegen die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie gemäß Artikel 9 GG. Zeitarbeitunternehmen können als Arbeitgeber wie alle anderen Arbeitgeber die Vertragsbedingungen mit ihren Mitarbeitern frei vereinbaren oder darüber Vereinbarungen mit den Tarifpartnern treffen. Auch steht es ihnen frei, überhaupt solche Tarifvereinbarungen zu treffen. Nicht dagegen ist im Grundgesetz vorgesehen, entsprechende Regelungen über Arbeitsbedingungen gesetzlich festzulegen. Den Zeitarbeitunternehmen per Gesetz fremd bestimmte Arbeitsbedingungen einschließlich Vergütungen gesetzlich vorzuschreiben, schränkt zusätzlich die unternehmerische Handlungsfreiheit und Handlungsmöglichkeit elementar ein.

Die in § 10 Abs. 5 eingeführte Regelung verhindert auch aus tatsächlichen Gründen eine Nutzung des Instruments Zeitarbeit über 12 Monate hinaus:

– Falls das Zeitarbeitunternehmen den Lohn für seine Mitarbeiter nach 12 Monaten aufgrund gesetzgeberischer Verpflichtung auf das Niveau des Entleihbetriebes anheben muss, ist es nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen gezwungen, vom Kunden eine entsprechende Erhöhung des Stunden-Verrechnungssatzes für die Mitarbeiter zu verlangen. Somit wird der Betrieb den Einsatz des Mitarbeiters beenden und beim Zeitarbeitunternehmen einen neuen Mitarbeiter für die Stelle zu bisherigen Konditionen anfordern.

– Entsprechend der vorgesehenen Neuregelung müssen die Zeitarbeitunternehmen bei der Vielzahl ihrer Kunden und Mitarbeiter mit vielen unterschiedlichen Tarifverträgen arbeiten, um zu ermitteln, welche Arbeitsbedingungen denen des Entleihbetriebs gleichzusetzen sind. Dies bedeutet einen bürokratischen Aufwand, der nicht praxisgerecht ist.

– Zu weiteren Schwierigkeiten in rechtlicher und praktischer Hinsicht führt der Umstand, dass nicht nur auf die regelmäßige Vergütung abgestellt wird, sondern auch auf die Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebs allgemein, das heißt unter anderem auch betreffend Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen und Urlaubsdauer. Problematisch ist dies insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer nach den ersten 12 Monaten nur für weniger als 12 weitere Monate im Kundenunternehmen eingesetzt ist.

Daraus ergibt sich, dass die Ergänzung des § 10 um den am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Absatz 5 wenig geeignet ist, den erstrebten Zweck des AÜG, die Beschäftigungsförderung, zu erreichen. Absatz 5 des § 10 AÜG wird daher ersatzlos gestrichen.

Zu Nummer 10

Zu Buchstabe a

Folgeänderungen aufgrund der Streichung des § 10 Abs. 5 durch Nummer 9, der Streichung des § 1b durch Nummer 6 und des § 1a Abs. 2 durch Nummer 5 Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 3 Abs. 1 Nr. 6 durch Nummer 7 Buchstabe b.

Zu Nummer 11

Die Übergangsregelung stellt eine Vertrauensschutzregelung zugunsten der Leiharbeitnehmer dar, die sich in einem Leiharbeitsverfahren befinden oder einen Leiharbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333